

ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи»

**Адаптация молодых
библиотекарей в
профессиональную среду**

Методические рекомендации

Симферополь, 2015 г.

ББК 78.32 (2Рос.Кры)

Адаптация молодых библиотекарей в профессиональную среду
[Текст]: методические рекомендации / ГБУК РК «Крымская
республиканская библиотека для молодежи»; сост.:
Г.С. Шосаидова.- Симферополь, 2016. – 48 с.

Составитель: Г.С. Шосаидова

Верстка: Я.А. Бадрас

Ответственный за выпуск : А.А. Подшивалова

«Хорошая библиотека работает так же, как большой симфонический оркестр, в котором каждый исполнитель является мастером, а если нужно – становится солистом».

Э.Р. Сукиасян.

Работа занимает большую часть времени современного человека. Именно поэтому важно, чтобы работающему она приносила не только деньги, но и нравилась сама по себе. От того, насколько успешно складывается ситуация на работе зависит не только уровень дохода, но и психологическое состояние человека, развитие его личности. Особенно это касается молодых специалистов.

Выпускники колледжа или ВУЗа, впервые начав работать, могут сразу же столкнуться с множеством проблем. Меняется вся их жизнь, если раньше помимо обязанностей учиться, вовремя сдавать зачеты и экзамены на положительные оценки, у них не было проблем как таковых, то с выходом на работу кардинально трансформируется вся их жизнь: распорядок дня, характер деятельности, круг общения.

Естественно, для молодого человека такая ситуация является стрессовой. Возникает множество проблем с адаптацией молодых специалистов на рабочем месте.

На профессиональное развитие личности оказывают решающее влияние первые годы работы, которые могут определить всю дальнейшую карьеру специалиста.

Молодые специалисты, попадая в трудовой коллектив, в новые и сложные для них жизненные условия, нуждаются в помощи и поддержке, в мероприятиях по социально-психологической адаптации.

Успешная адаптация для молодого человека в современных условиях означает не только успешную профессиональную деятельность, но и разрешение некоторых личностных проблем, выработку позитивной жизненной ориентации, актуализацию собственных ресурсов для преодоления жизненных препятствий.

Но в первую очередь необходимо ответить на вопрос: **«Кого следует считать молодым специалистом?»**. Насколько пребывание того или иного работника в статусе «молодого специалиста» зависит не от стажа работы, и уж тем более - его возраста, занимаемой должности или выполняемой работы?

Для этого обратимся к нормативно-правовой базе. До принятия действующего Трудового кодекса молодыми специалистами считались выпускники образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования.

Сегодня в Трудовом кодексе понятие «молодой специалист» отсутствует. Современное российское законодательство о молодых специалистах не позволяет установить чётких границ статуса такого работника.

Попытки сформулировать понятие «молодой специалист» предпринимались не один год, но на федеральном уровне понятие не сформулировано, и региональные власти разных субъектов РФ формулируют его с учётом местных интересов и возможностей. Таким образом, современный статус молодого специалиста – это абстракция. В Трудовом кодексе статус выпускников профессиональных учебных заведений урегулирован лишь в вопросах их освобождения от испытаний при приёме на работу (статья 70 ТК РФ).

Каков же возраст «молодого специалиста»? Если обратиться к другим нормативным актам, то например, согласно Федеральному закону от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений» к такой категории относятся лица в возрасте до 30 лет. Прежде всего, для определения статуса «молодого специалиста предприятия» следует регламентировать:

- возрастные ограничения для отнесения работника к категории «молодой специалист». Как правило, в документах упоминается возраст до 30 (35) лет;
- условие о наличии диплома об окончании образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования;

- другие условия (например, о том, что это работник, впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, или о том, что это работник, принятый на работу на основе договора о целевой подготовке специалиста, и т. п.).

Сегодня конкурентоспособность молодого на рынке труда специалиста определяется не только его профессиональной компетентностью, а так же навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики и других свойств, в том числе способностью к быстрой социальной адаптации. По словам Е.Гонтмахера, «открытость миру, толерантность, умение привлекать к себе и вызывать доверие, доброжелательность, способность войти в положение другого и понять его – есть важные штрихи к портрету специалиста, желающего быть успешным на современном рынке труда».

Социально-психологическая адаптация – это многогранный, многоаспектный и сложный феномен, изучением которого занимаются социологи, педагоги, психологи. Кратко можно определить, что **социально-психологическая адаптация – включение начинающего работника в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами.** Это состояние, при котором большинство его отношений с коллективом, коллегами по работе оценивается им положительно.

На практике существуют различные формы социально-психологической адаптации, развитие которых зависит от многих факторов: уровня образования, возраста и ряда особенностей, как самой личности, так и коллектива.

Достоинства молодого специалиста при адаптации определяются не только темпами освоения профессиональных ролей, приспособлением к технической и социально-профессиональной среде, но и сохранением самостоятельности, дающей возможность критически оценивать элементы рабочей ситуации и активно влиять на их преобразование.

Обычно большинство новых работников, приступая к деятельности на новом рабочем месте или приходя в новую организацию, стараются проявить себя с положительной стороны. Однако, трудовая деятельность на новом рабочем месте может быть сопряжена с негативными моментами. Выделяют следующие опасения работников, связанные со страхом потерпеть неудачу на новой работе:

- боязнь потерять работу (быть уволенным по какой-то причине);
- не суметь завоевать уважение коллег;
- не справиться с новой работой;
- обнаружить недостаток опыта или знаний;
- показаться некомпетентным;
- «не понравиться» трудовому коллективу;
- «не возлюбить» трудовой коллектив самому;
- не суметь найти общего языка с руководителем.

Организация системы адаптации молодых работников

Процесс адаптации молодых сотрудников состоит из следующих этапов:

1. Первичный (с момента устройства на работу и в течение следующих 3 месяцев);
2. Профессиональный (с 3 месяцев до 1 года);
3. Итоги адаптации.

Молодежным творческим Советом МУ ЦБС г. Ижевска был проведен психологический опрос молодых сотрудников в возрасте до 35 лет с целью изучить социально-психологический климат и условия, которые предоставляет коллектив для личностного и профессионального роста молодого библиотекаря, попытаться представить его образ в восприятии более старших и опытных коллег, среди которых также был проведен опрос.

77 % молодых специалистов назвали общение между коллегами в коллективе партнерским, при котором учитываются интересы, эмоции, чувства и переживания каждого человека, вне зависимости от того, какую он занимает должность. Молодые коллеги говорили, что в их коллективе «общение носит дружеский, миролюбивый характер, в нем учитываются склонности и чувства каждого члена коллектива...», «каждый может поделиться своими личными переживаниями и найти сочувствие у коллег», «...в сложных рабочих ситуациях всегда можно найти личную

поддержку у коллектива...» и т. п. Это создает в коллективе атмосферу безопасности, доверия, открытости и позволяет его членам не стесняться ошибок.

Известно, что от настроения сотрудников зависит производительность труда и характер взаимоотношений в коллективе, особенно перед началом рабочего дня. Поэтому, придя на работу, необходимо приветствовать своих коллег, давать им понять, что вы рады начать с ними новый рабочий день, что они могут рассчитывать на вашу помощь и поддержку. По результатам опроса молодых специалистов при ответе на вопрос: «Возникают ли у Вас проблемы при приветствии коллег» можно отметить, что у 88 % приветствие коллег определенных трудностей не вызывает.

Постепенно в любом библиотечном коллективе складываются определенные взаимоотношения между коллегами, характер делового сотрудничества, преобладающий эмоциональный настрой. Речь идет о социально-психологическом климате в коллективе, который, в свою очередь, влияет на эффективность работы сотрудников. Климат коллектива складывается благодаря индивидуально-психологическим особенностям его членов.

В целом, рассматривая социально-психологический климат в коллективе библиотечных сотрудников глазами молодых, можно оценить его как весьма благоприятный. 73 % молодых сотрудников очень нравится тот коллектив, в котором они работают, где преобладает атмосфера взаимопомощи, взаимоуважения. Данный факт подтверждается и ответом на вопрос о партнерском общении

в коллективе. Восприятие коллектива через степень благоприятности социально-психологического климата у молодых и более старших, опытных сотрудников совпадает. Однако, степень позитивного эмоционального восприятия коллектива по шкале «очень нравится и очень не нравится» выявилась у 54 % молодых сотрудников и 47 % стажистов. В случае восприятия своих старших коллег 50 % молодых охарактеризовали их как хороших, симпатичных людей, а 50 % отметили, что в коллективе есть разные люди. Старшие коллеги чаще замечают, что в их коллективе молодые сотрудники являются хорошими, симпатичными людьми (82 %).

На вопрос: «Зависят ли Ваши успехи от Ваших коллег?», 50 % молодых специалистов ответили «не всегда», 31 % однозначно ответили «да» и 19 % – «нет». Можно сделать вывод об определенной степени самостоятельности и независимости молодых в выполнении профессиональных обязанностей, ответственном отношении к работе, собственной позиции в обществе.

Для того, чтобы быть успешным в своей работе, важно быть успешным в своем коллективе и считаться с теми устоявшимися положениями, которые в нем существуют. Такой вывод можно сделать на основе того, что 81% молодых библиотекарей прислушиваются к критическим замечаниям коллег, чтобы впоследствии учитывать их в своей работе. При этом многие

молодые специалисты (42 %) считают, что кто-то из старших коллег может быть для них примером в жизни, а 31 % – затруднились ответить. В отношении сотрудников более старшего поколения, данный факт выглядит так: 72 % старших коллег прислушивается к критическим замечаниям молодых сотрудников.

Обобщая полученные факты, хочется провести небольшую параллель и высказать некоторые предположения. Несмотря на то, что большинство молодых специалистов в своей работе ориентируются на опыт и критические замечания коллег, считают их профессиональный путь успешным и достойным подражания, готовы отдать им лишь малую долю своего успеха. В то же время, 73 % молодых специалистов считают, что коллеги обращают внимание на их достижения в работе, и это подтверждается опросом более старших и опытных специалистов. На вопрос: «Обращаете ли Вы внимание на успехи молодых коллег?», они единогласно дали положительный ответ.

Попадая на новое место работы, человек часто чувствует себя одиноко и дискомфортно. Новизна для него означает незнание того, чего следует ожидать, необходимость мириться с большими жизненными изменениями, неуверенность в будущем. И пройдет время, прежде чем новичок научится ориентироваться в работе. Как правило, большинство новых сотрудников представляют свою будущую деятельность слишком формально и поверхностно: при поступлении на работу у них остается масса открытых вопросов и

проблем. По мнению психологов, молодым специалистам в установлении контакта с коллективом мешает неуверенность в себе, которая может привести к психологическому напряжению, нарушению психического равновесия.

Поэтому для изучения образа молодого сотрудника, сформировавшегося у старшего поколения, необходимым представился вопрос о том, какую помощь могут оказать им коллеги. В вопросах оказания помощи молодому сотруднику, только начинающему работать в коллективе, старшие коллеги сошлись во мнениях. К примеру, предлагались: «моральная поддержка», «любая, в рамках возможностей и компетенции, помощь», «консультирование по профессиональным вопросам», «поддержка в налаживании межличностных отношений с коллегами», «помощь в решении личных, в том числе, бытовых вопросов», «психологическая поддержка, обучение».

Исходя из этого, можно предположить, что в изучаемом коллективе библиотечных специалистов профессиональная адаптация начинающих коллег возможна без особых проблем. Ведь, как известно, молодой сотрудник, начиная осваивать новую сферу своей жизни – профессиональную, как правило, всегда проходит стадию адаптации или приспособления, как к специфике самой профессии, так и к коллективу, или с которыми он будет работать. Но любой коллектив имеет свои законы, которые уже сложились до прихода нового работника и работают по определенной схеме. Поэтому молодой сотрудник библиотеки

более взрослым и опытным коллегам может показаться чрезмерно активным и вызвать реакцию неприятия и даже гнева. Очевидно, что человек сам определяет свою позицию, находит те роли, которые ему подходят. Но в условиях вхождения в новый коллектив, на первом этапе не стоит противопоставлять себя коллективу, а следует действовать в контакте с коллегами, быть готовым оказать и принять помощь от старших сотрудников. Жизнь в коллективе приятна, когда слышатся не только строгие деловые, но и веселые интонации, когда высказываются не только справедливые замечания, но и восторженные оценки, когда спонтанный смех поднимает тонус и углубляет доверие молодых и старших коллег друг к другу.

Для более полного раскрытия творческих способностей молодых необходима специальная система морального и материального стимулирования, их непосредственное участие в конкурсных программах и научных конференциях, в совместно организуемых профессиональных праздниках.

Эффективность работы библиотеки во многом зависит от уровня квалификации и степени профессионализма сотрудников. Сегодня высокая квалификация, а также востребованность и успешность специалиста определяются не только и не столько обладанием базовым набором знаний, сколько готовностью постоянно дополнять его, получать и применять новые знания,

умения, навыки, адаптировать уже полученные к изменяющимся условиям.

По оценкам, любящих все подсчитывать, американцев, ежегодно специалист должен обновлять 5% теоретических и 20% практических профессиональных знаний. Они даже ввели своеобразный термин «единица старения знаний специалиста – период полураспада компетентности».

Сегодня в вопросах повышения профессиональной компетентности международное библиотечное содружество занимает четко определенную позицию: для повышения квалификации кадров рекомендовано выделять от 0,5 до 1% общего бюджета библиотеки. И этот уровень финансирования должен быть сохранен при любых условиях.

Достаточная профессиональная подготовка библиотекарей не только повышает качество оказания библиотечно-библиографических и информационных услуг читателям, обеспечивает их профессиональных, культурных, самообразовательных потребностей и запросов, но и формирует социальный имидж библиотеки, позволяет глубже осознать её роль в обществе.

Поэтому повышение квалификации должно проходить постоянно, охватывать все категории специалистов, строиться по принципу непрерывности. Система повышения квалификации касается, в том числе, и молодых специалистов.

Сам термин «**повышение квалификации библиотекарей**», используемый в профессиональной сфере, трактуется как «совершенствование профессиональных знаний, навыков и умений, повышение общеобразовательного уровня библиотекарей в соответствии с новейшими достижениями культуры, науки и техники, передовым библиотечным опытом».

В статье «Что такое повышение квалификации» Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании рассматривает термин «повышение квалификации» более широко – это формальное и неформальное обучение, необходимое для того, чтобы штат учреждения или коллектив был способен выполнять полный спектр своих служебных обязанностей. В ходе повышения квалификации необходимо научиться, не просто выполнять работу принятым в настоящее время образом, а постоянно изменять и совершенствовать методы работы, улучшая ее качество.

Работа по повышению квалификации библиотечных кадров должна носить системный характер, представлять собой такую целостность, в которой все формы и методы находились бы в таких соотношениях, которые фиксируют заранее определяемые свойства и результаты. Основу системы повышения квалификации составляет совокупность взаимосвязанных, дополняющих друг друга форм обучения, организуемых для всех категорий библиотечных работников и проводимых в определенной последовательности и с определенной периодичностью, базирующихся на принципах системности, преемственности,

вариативности, дифференциации наглядности и практического показа наиболее интересных форм библиотечного воздействия, в зависимости от контингента слушателей и уровня их профессиональной подготовки.

Изменения в системе повышения квалификации обусловлены необходимостью совершенствования и внедрения новых технологий, важностью адаптации молодых сотрудников, не имеющих библиотечного образования, потребностями в расширении профессиональных знаний и переподготовке библиотечного персонала. Согласимся, что инвестиции в обучение молодых кадров дают не меньший эффект, чем приобретение новой техники. Библиотечным специалистам необходимо глубоко изучать отечественный и зарубежный опыт непрерывного образования, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, внедрять все лучшее, новое в практику своей деятельности.

Приоритетные направления в организации непрерывного библиотечного образования

В каждой базовой библиотеке должна быть целевая программа постоянной учебы, переобучения и повышения квалификации, пополнения профессиональных знаний работников современными информационными технологиями и автоматизированными библиотечно-информационными системами, в целом по вопросам обеспечения приоритетных направлений культурно-просветительской и информационной деятельности. На протяжении

многих лет в одной из библиотек Перми с целью адаптации молодых специалистов организуются **экскурсии** по библиотеке, проводится **обучение на рабочем месте** под руководством наставника, стажировки.

Система повышения квалификации состоит из нескольких этапов:

- постановка цели обучения;
- подготовительная работа, планирование, обучение;
- проверка полученных знаний;
- оценка практической эффективности конкретных мероприятий и обучения в целом;

В числе наиболее существенных факторов развития системы повышения квалификации следует отметить разработку системы индикаторов качества обучения. Показатели эффективности должны соответствовать основным принципам, на которых строится система повышения квалификации: научности; обоснованности содержания, форм и методов; обратной связи; инновационности. Например, в качестве индикаторов по принципу обратной связи могут быть использованы такие данные, как количество консультаций, полученных слушателями после обучения; количество посещений профессионального интернет-форума по теме организованных, разработанных курсов (семинаров, «круглых столов») и т. д. Разумеется, получение этих сведений предполагает постоянный мониторинг после обучения, основанный на поддержании профессиональных коммуникаций

организаторов системы повышения квалификации с уже обучившимися специалистами.

Если вы говорили об организации выставочного пространства, то в качестве задания молодые специалисты должны подготовить тематическую выставку. По аналогии, можно организовать час обзоров, авторских инноваций и т.д. Молодым сотрудникам можно предложить вести Портфолио, а по истечению года работы проанализировать сделанное, используя эти материалы. Это наглядная форма подведения итогов и возможность увидеть профессиональный прогресс или регресс.

Итак, определим приоритетные направления в организации непрерывного библиотечного образования молодых специалистов:

- привлечение в систему повышения квалификации молодежи, независимо от стажа, уровня образования и занимаемой должности;
- организация учебы молодых кадров профессиональным знаниям и навыкам, лидерским качествам, развитию интеллектуальных и профессиональных способностей;
- обучение библиотечного персонала навыкам инновационного творчества в библиотечной деятельности и предоставления консультационной помощи в освоении методов управления процессом изменений в библиотеках;
- оперативная трансляция наиболее интересного и значительного опыта в широкую среду профессиональной деятельности с

помощью реализации принципиально новых интерактивных форм учебы;

- пробуждение способности самостоятельно наблюдать, анализировать, находить оптимальные решения в разных ситуациях.

Все мероприятия по повышению квалификации можно разделить на три основных направления: повышение общеобразовательного и культурного уровня; профессиональной классификации; освоение новых информационных технологий. Масштаб мероприятий может варьироваться от общебиблиотечного до международного.

Формы повышения квалификации библиотечных специалистов:

- форумы, семинары, семинары-практикумы, семинары-тренинги, проблемные семинары, семинары-коллоквиумы (защита написанных работ), свободные дискуссии;

- творческие лаборатории, мастерские, лаборатории передового опыта, мастер-классы, «круглые столы»; Дни специалиста, Дни творческой инициативы, творческие командировки, профессиональные консультирования;

- методики игрового моделирования или методы активной учебы: деловая игра, аналитическая игра, ролевая игра, ситуационная игра;

- Школы профессионального мастерства, стажировки молодых специалистов, школы руководителей, Клубы методистов, библиографов, стажировки в должности руководителя подразделения (летняя отпускная кампания), профессиональные диалоги;
- методический мониторинг
- Конкурсы профессионального мастерства, конкурсы творческих работ, рефератов библиотекарей;
- **самообразование:** знакомство с профессиональными изданиями, дни пересмотра новых поступлений, часы самообразования.

Интересен опыт работы Новосибирской областной юношеской библиотеки, которым делится директор Т.Н.Терентьева: «Нам было интересно видение библиотечных проблем и перспектив развития библиотеки молодыми специалистами, поэтому мы провели **конкурс проектов**, целью которого было вовлечение молодежи в формирование общей стратегии развития библиотеки и развитие творческого потенциала коллектива. Лучшим был признан проект создания молодежного медиацентра. Финансовая поддержка данного проекта осуществляется в пределах бюджета.

С 2005 года в библиотеке работает **Совет молодых специалистов**, который объединяет, опекает новых сотрудников, помогает их профессиональному и творческому развитию. В 2006 году принято Положение о Совете, регулярно выпускается

информационный листок «SMS-сообщения», освещающий наиболее яркие события нашей жизни. Силами молодых сотрудников были организованы **конкурсы «Портрет библиотеки и работы библиотекаря»**, «Уютный дворик», **конкурс книжных выставок**, подготовлен ряд других мероприятий. Традиционными стали **вечер-посвящение в библиотекари** молодых сотрудников, шествие в честь Дня культуры Новосибирской области. Совет молодых специалистов активно участвовал в подготовке и проведении 30-летнего юбилея нашей библиотеки в 2006 году.

Практикуется активное привлечение молодежи к методической работе: формируем «**летучие отряды**» из числа молодых специалистов, которые выезжают в районы области и проводят там Дни абитуриентов, Дни любимой молодежной книги и другие мероприятия, участниками которых являются юные читатели. С участием молодых специалистов в области организуются мастер-классы, тренинги, семинары, «**круглые столы**» для специалистов муниципальных библиотек. Как правило, это зональные мероприятия, на которые близлежащие районы присылают своих представителей.

Новосибирская областная юношеская библиотека уже несколько лет проводит **летнюю выездную школу молодых библиотекарей**. Максимально насыщенная программа включает и выезды в районные и сельские библиотеки для знакомства с опытом работы, выступления педагогов-профессионалов,

большое количество интерактивных форм работы. Молодые специалисты имеют возможность приобрести и теоретические знания, и практические навыки. Более 10 лет Новосибирская областная юношеская библиотека проводит **конкурсы профессионального мастерства молодых библиотекарей**. Конкурс постоянно трансформируется, последние два года он организуется в форме фестиваля, участие в нем стало коллективным.

С целью расширения профессионального кругозора они направляют сотрудников для знакомства с опытом работы коллег других регионов: в прошлом году наши специалисты побывали в Свердловске, Иркутске, Казани, Алма-Ате. Молодежь принимает участие в **Форумах молодых библиотекарей России**, в межрегиональных **Слетах молодых библиотекарей Сибири**. Участвовали также во II международном форуме «Диалог в электронном формате» в г. Самаре и т.д. По итогам командировок выезжавшие готовят презентации для коллектива своей библиотеки. Результатом являются установление более тесных профессиональных контактов и пополнение фонда методической литературы.

Таким образом, мы уже имеем достаточно серьезный опыт работы с молодыми специалистами. Подтверждение тому проведение межрегионального Слета молодых библиотекарей Сибири «Профессионализм и творчество молодых – библиотекам

XXI века». Цель Слета – консолидация библиотечной молодежи, выявление и обогащение интеллектуального потенциала молодых специалистов. Он призван способствовать творческому развитию личности молодых библиотекарей, воспитанию уважения к своей профессии. В программу Слета включены конкурс проектов «Социализация молодежи в новом, информационном пространстве», фотосессия «Фотография с любимой книгой», финальная встреча III областного фестиваля «Юная библиотека».

В июне 2015 года стартовал второй межрегиональный **библиомарафон** «Формула успеха» для молодых библиотекарей Республики Башкортостан и Челябинской области. 36 молодых библиотекарей обменивались опытом, прошли мозговой штурм на различных тренингах, приобрели для себя идеи профессионального роста.

Еще об одной творческой площадке для молодых библиоте - карей хочется рассказать: Международный форум «Крым-2016», в рамках которого прошла смена «Библиотаврида». 20 человек из разных регионов России принимали участие не только во всех мероприятиях форума, но и имели свою профессиональную и культурную программы. Обсуждались такие важные вопросы, как привлечение молодежи в библиотеку, реализация творческих и инновационных проектов.

В 2016 году Молодежная секция РБА и Российская библиотека для молодежи организовали **VII Форум молодых**

библиотекарей «Молодой библиотекарь - Профессиональный читатель». Девиз форума: «Молодой библиотекарь 3D: Думающий, Действующий, Деликатный». Для участия в форуме были приглашены молодые сотрудники библиотек, которые предоставили проекты и программы по продвижению книги и чтения во время Брифинг-hall.

Одной из наиболее распространенных традиционных форм повышения компетентности, что позволяет разносторонне и планомерно освещать вопрос теории и практики библиотечного дела, сегодня продолжают оставаться **семинары** (универсальные, тематические).

В сентябре 2015 года ГБУК «Крымская республиканская библиотека для молодежи» и Российская библиотека для молодежи организовали **Республиканский семинар «Региональная школа молодых библиотекарей»** на базе Евпаторийской центральной городской библиотеки. В течение трех дней молодые библиотекари, занимающиеся обслуживанием юношества, имели возможность рассказать о своих проектах, поделиться самыми смелыми идеями их реализации. В последний день они должны были презентовать командные проекты мотиваторов чтения, которые были подготовлены за три дня. Специалисты Крымской молодежной библиотеки в интерактивной форме



представили свои культурно-просветительские, социально-гуманитарные, патриотические и краеведческие проекты.

Семинар стал настоящей школой креатива, инноваций и командной работы.

В феврале 2015 года в селе Изки Межгорского района Закарпатской области прошла II Зимняя школа молодого библиотекаря Молодежной секции Украинской библиотечной ассоциации (УБА). Нынешняя школа была посвящена рекламе и PR в библиотеке. Проводились тренинги по темам: реклама, PR, работа со СМИ, имидж библиотеки, брендинг, создание рекламных видеороликов, рекламных макетов в графических редакторах и многое другое. Также были занятия для стимулирования креативности, генерирование идей и тренинг по уверенности. Кроме того, участники и тренеры, а среди них были работники публичных, сельских, детских библиотек, обменялись опытом работы своих библиотек.

При Централизованной библиотечной системе г. Муравленко Ямало-Ненецкого автономного округа было создано **творческое объединение молодых библиотекарей «РИТМ»**. Одним из приоритетных направлений их деятельности является профессиональное развитие библиотекарей. Действующая система повышения квалификации была дополнена проектом «Кадры», предлагающим такую хорошо апробированную и эффективную форму обучения, как семинары: они не требуют много финансовых

вложений, позволяют оперативно реагировать на инновации, знакомят участников с опытом лучших библиотек.

Большое внимание на семинарских занятиях молодые специалисты уделяют проблемам социального партнерства, внедрению ИКТ, эффективному использованию информационных ресурсов.

Семинарская форма учебы как форма повышения профессионального уровня сложилась за десятилетие. Она действует сегодня, ее широко используют и будут использовать завтра библиотеки разных уровней: областные, городские, районные. Но форме не избежать модернизации.

Очень привлекательная, и практически не до конца апробированная, идея проведения долгосрочных **тренинговых семинаров** по повышению квалификации специалистов. Подобная форма дает очень ощутимый результат при незначительных финансовых расходах и принадлежит к разряду проблемной учебы. Формой реализации может быть проведение семинаров-тренингов, отличительной чертой которых является максимальное приближение теории к практике.

Эффективным средством реализации амбиций молодых являются и **профессиональные конкурсы**, позволяющие удовлетворять естественное стремление человека быть первым, быть лучшим. Конкурс –



прекрасная возможность показать свою профессию с самой выгодной стороны. Они проходят при участии читателей и всегда являются ярким и праздничным зрелищем. Конкурсы предоставляют возможность для выявления талантливых сотрудников, стимулируют их дальнейшую творческую деятельность. Они поднимают престиж и статус библиотечной профессии, формируют инновационное поведение самих библиотечных специалистов.

И в качестве примера приведу конкурс «Бібліо-пані – 2013», который проводила Днепропетровская областная библиотечная ассоциация во главе с Днепропетровской областной библиотекой. В конкурсе приняли участие 23 представителя как массовых, так и вузовских библиотек. Необходимо было представить пресс-релиз «Как я вижу библиотеку будущего», флаер с приглашением посетить библиотеку, видеоролик «5 причин посетить библиотеку». Все эти материалы представлены на сайте библиотеки.

Интересно проходят и профессиональные конкурсы молодых библиотекарей, возрожденные Молодежным советом МУК «ЦСМБ г. Омска». В системе после десятилетнего перерыва, дают возможность не только раскрыться молодому библиотекарю, но и открыть руководству перспективных специалистов.

Первый этап профессионального конкурса «Первоцвет», стартовавшего в мае 2008 года, был организован в формате шоу. Во-первых, потому что в преддверии Общероссийского Дня библиотек, хотели подарить праздник коллегам, друзьям и

партнерам. А во-вторых, стремились раскрыть образ не просто библиотекаря-профессионала, но и образ библиотекаря молодого, личности яркой, талантливой и увлекающейся.

Два последующих этапа конкурсного состязания были ориентированы на демонстрацию профессиональных компетенций, проектных и стратег-технологий.

Участники представили на суд жюри оригинальные творческие проекты дальнейшего развития муниципальных библиотек города Омска: создание **книжного сада** вокруг библиотеки и виртуальной справочной службы для омичей; разработка **специальных знаков**, помогающих читателям ориентироваться в библиотеке и издание **информационно-просветительского журнала**; организация работы правового центра и приобщение молодежи к истории России через музыку.

Организуя конкурсы, участники Молодежного совета стремятся к тому, чтобы мероприятие стало событием и для его участников, и для всех библиотекарей системы. Поэтому для проведения выбираются лучшие залы города Омска, большое внимание уделяется формированию призового фонда. Помимо денежных премий и подарков, которыми награждаются все участники, учреждается главный приз. Второй раз им стала цифровая фотокамера.

Система поддержки молодых специалистов Ставропольского края стала жить полноценной жизнью, принося пользу и молодым

специалистам и библиотекам. В крае создаются молодежные библиотечные объединения со своей **программой поддержки молодых, разрабатываются программы школ и развивающих мероприятий.** Ярким примером может служить **Клуб «Империя библиотечной молодежи»** и проведенный Клубом конкурс профессионального творчества молодых библиотекарей «Молодые в библиотечном деле», **конкурс профессионального мастерства молодых библиотечных работников «Лестница успеха»,** программа повышения квалификации библиотекарей, в том числе и молодых, «Постижение профессии». Большинство ЦБС провели среди молодых специалистов конкурсы, которые стали отборочными турами перед краевым конкурсом «Надежды будущего». В одной из ЦБС работает «Заочная школа инноватики», в программе которой выделен ряд тем для занятий с молодыми специалистами: **семинар «Дизайн библиотечного пространства», спор-час «По страницам профессиональной печати», День специалиста «Современные тенденции обслуживания читателей».** В библиотеках проводятся конкурс **библиотечных газет,** организована «Школа библиотекаря», в которой проходит обучение вновь принятых специалистов и сотрудников, не имеющих специального образования. В Новоселицкой ЦБС проведен конкурс **молодёжных проектов «Молодость – вперед!»**, по инициативе молодых сотрудников библиотек района открыт **Клуб друзей библиотеки «Библиопоиск».** Начата разработка «Школы молодого библиотекаря» в ЦБС Буденновского района. Продолжает свою

работу творческая лаборатория молодых специалистов «Поиск» ЦБС г. Георгиевска.

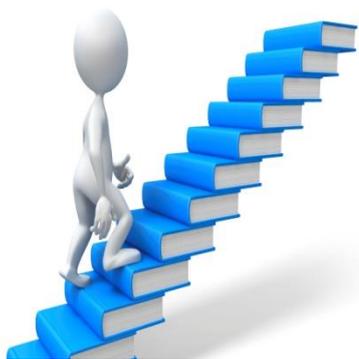
Поддержка творческих инициатив

Конкурс молодых библиотекарей Ставрополя «Надежды будущего» содействие профессиональному признанию молодых специалистов, повышение их социальной активности; поддержка талантливых молодых библиотекарей. Конкурс проводится один раз в два года.

«Совет молодых библиотекарей Ставрополя» создан в 2005 году. Совет ставит своей целью формирование кадрового потенциала библиотек края, способного активно и творчески организовывать работу, внедрять инновации, участвовать в управленческих процессах библиотек. Совет молодых библиотекарей является добровольным объединением, работа которого строится с учетом интеллектуальных и творческих способностей молодых библиотекарей. Печатным органом совета является **информ-курьер «Голос молодых»**.

Повышение квалификации молодых специалистов

Тренинг-центр «Карьера». Целью работы является передача знаний, умений и навыков, способствующих овладению системой построения личной и профессиональной стратегии. В работе с кадрами применяются новые методики:



конференция по методу OPEN SPACE («Открытое пространство»), тренинги личностного роста, проводятся консультации для сотрудников библиотек «Психологический аспект в формировании стратегии профессионального развития».

Школа молодого библиотекаря. Цель работы школы – повышение уровня профессиональной подготовки молодых библиотекарей края. Тематика проведенных занятий соответствует наиболее актуальным проблемам развития библиотек.

2004 год – «Мультимедиа в библиотеке»;

2005 год – «Проектное развитие библиотеки»;

2006 год – «Инновационные процессы и проблемы чтения»;

2007 год – «Формирование правовой культуры»;

2008 год – «Стратегия профессионального развития»;

2009 год – «Стиль жизни – здоровье!»;

2010 год – «Разговор на равных: библиотека и молодежь»;

Все мероприятия проводятся на высоком профессиональном уровне с участием квалифицированных преподавателей. Сочетание лекционных, презентационных и практических занятий позволяет не только усвоить широкий пласт теоретических знаний, но и овладеть практическими навыками работы, ознакомиться с их применением в работе конкретных библиотек.

Творческая лаборатория – комплексная форма обучения, позволяющая использовать преимущества различных форм обучения и разрабатывать конкретные рекомендации по решению

актуальных проблем с помощью различных учебных процедур и научных методик, включая моделирование ситуации, апробацию принимаемых решений.

Цель творческой лаборатории – создание коммуникационной площадки для установления профессиональных контактов, обмена инновационным опытом работы и новыми идеями, профессиональными навыками и умениями.

В программе творческой лаборатории могут быть: групповые теоретические занятия (семинары), активные формы (тренинги, деловые игры, мастер-классы), проходящие в малых группах или секциях.

Важным звеном в профессиональном развитии персонала являются коммуникативно-профессиональные связи или профессиональные контакты с библиотечными специалистами других регионов, возможность непосредственного знакомства с опытом работы библиотек России и ближнего зарубежья. Эти контакты можно осуществлять посредством **скайп-общения, видеоконференций, телемостов**, и непосредственно, **выездов и командировок** по обмену опытом.

Творческие командировки, экскурсии – наиболее эмоциональная форма учебы. Есть поговорка, что лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. Личностное общение, создание деловых контактов работает на длительную перспективу.

Сотрудники имеют возможность пообщаться с директорами библиотек, посетить интересующие их отделы, сравнить технику работы, условия и техническое оснащение.

Важную роль в самообразовании занимает **профессиональное чтение**. В связи с этим выделяется информационное направление. В круг чтения библиотечных специалистов должно войти то, что может расширить кругозор, то, что может заинтересовать читателя. То есть, мы говорим о необходимости заниматься и непрерывным «литературным образованием». Наиболее результативной формой работы в этом плане являются информационные обзоры литературных произведений или общее знакомство с разными изданиями разнообразной тематики.

В библиотеках все чаще применяется метод передвижения молодого сотрудника по отделам, различающимся характером технологических процессов и операций. Это способствует выявлению склонности библиотекаря к той или иной работе и, соответственно, способствует скорейшей адаптации.

Работа по повышению квалификации библиотекарей способствует выполнению одной из важнейших задач библиотеки – повышению и развитию профессионального уровня библиотечных специалистов в соответствии с современными требованиями и профессиональными стандартами. Это особенно актуально, потому что, ярко проявляется тенденция притока в библиотечную сферу молодёжи с изначально непрофильным образованием или из других сфер профессиональной деятельности.

Для них необходимо организовывать обучение по специальной программе. Например, «**Библиокласс для начинающих**».

Включить в программу обучения можно следующие темы:

«Технология работы в библиотеке», «Хорошим библиотекарем стать обязан», «Ведение первичной документации», «Справочно-библиографическое обслуживание», «Справочно - библиографический аппарат», «Книжные и виртуальные выставки», «Планирование и отчетность», «Формы массовой и индивидуальной работы», «Оформление библиотечного пространства», «Краеведческая работа». Молодые специалисты изучают стандарты, инструкции и положения федерального и окружного значения, обсуждают статьи профессиональной периодической печати, заслушивают отчеты сотрудников, возвратившихся из командировок.

Программы курсов «Школа молодого библиотекаря» и «Школа компетентного библиотекаря», созданные при Нефтекамской ЦБС отражают теорию и практику библиотечного дела, передовой российский опыт и актуальные на современном этапе вопросы библиотечного дела.

Немалую роль в совершенствовании мастерства начинающего библиотекаря играет самообразование.

Кроме традиционных форм повышения квалификации, существуют новые технологии. Это создание сетевых библиотечных сообществ, члены которого могут общаться,

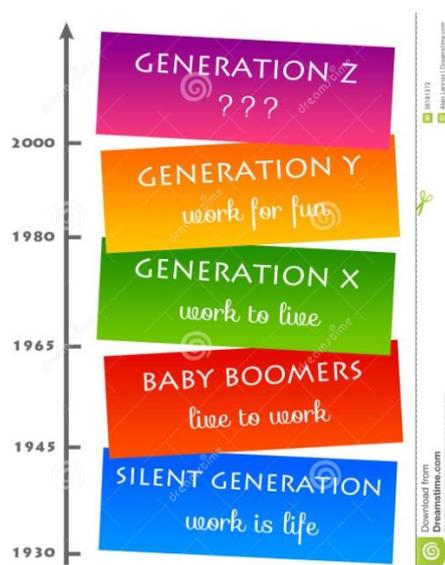
обмениваться информацией, делиться опытом. Пример – группа «Альянс библиотекарей Удмуртии» (<https://vk.com/bibudm>) . Это инициативный проект, целью которого является свободное высказывание мнений по профессиональной тематике молодыми специалистами. В меню группы входят уроки для библиотекарей, вебинары, обучающие курсы, статьи и другие полезности. В перспективе планируется размещать видеосюжеты с методическими уроками, консультациями по проектной деятельности.

Таким образом, условия, связанные с характером и содержанием работы, выступают доминирующими мотиваторами эффективной трудовой деятельности молодых сотрудников библиотек. Обнаружено, что большая часть молодых сотрудников приходит на работу в библиотеку случайно, «волею судьбы», по стечению обстоятельств, по совету родных, друзей или по другим, порой неожиданным причинам. Если они, тем не менее, продолжают трудиться в библиотеке, это можно расценить положительно, поскольку такой вид работы оказался для них привлекательным. Выделены главные причины профессиональной неудовлетворённости трудом в библиотеке: низкая зарплата, слабая материально-техническая база и недостаточная оснащённость рабочего места, непрестижность профессии.

Близкие по содержанию демотиваторы выделяются и зарубежными коллегами. «Одной из сложнейших проблем, с которой сталкиваются в библиотеке любого типа, – говорит Е.

Торхауге (Дания), – является необходимость сохранения профессиональных навыков и развития новых умений в контексте постоянных перемен. В условиях наращивания скорости технологических изменений эта проблема выросла до огромных размеров». Западные специалисты отмечают отставание библиотечного образования от требований времени, его недостаточную гибкость и инновационность. В. Вильямсон (Канада) сравнивает библиотечно-информационную профессию, переставшую концентрироваться на образовании кадров, с «Титаником», который движется в направлении айсберга. Семена разрушения, пишет он, были посеяны не с изобретением компьютера и соединением компьютеров мира в Интернет, подобно тому, как и изобретение печатного станка не привело к гибели книги. Движение «в направлении айсберга» началось, когда библиотечное сообщество перестало сосредотачиваться на образовании и подготовке, привлекать в библиотечные кадры «свежую кровь», стало противодействовать переменам и отвергать инновации. Реальная проблема сегодня состоит в том, что библиотечную профессию могут заменить информационные провайдеры. Только сотрудничая в сфере образования и подготовки кадров, как новичков, так и ветеранов, можно обеспечить долгосрочное выживание профессии. В целях корректировки развития библиотечных профессионалов изучается рынок труда, разрабатываются стратегические планы подготовки библиотекарей. Так, кафедра научных исследований университета Тампере (Финляндия), проведя анализ рынка труда, определила умения

библиотекарей, которые будут необходимы к 2016 г. Выявлены основные сферы библиотечной деятельности, в частности, формирование сетей, управление информационными ресурсами, юридические проблемы, связанные с цифровой передачей информации и новыми формами публикаций. Особо подчеркнута потребность в **гибридных специалистах**, строящих «концептуальные мосты между различными умениями и между сетями». Датское национальное библиотечное управление разработало стратегию реализации государственной программы широкомасштабного развития навыков и повышения квалификации библиотекарей «...с целью приближения всех библиотек к решению проблем информационного общества и внедрения новых способов организации работы, обучения и повышения квалификации».



В профессиональной литературе отмечается, что в настоящее время в библиотеках, встречаются четыре поколения: ветераны или «молчаливое поколение», родившиеся в 1922-1945 гг.; люди, родившиеся в первые десятилетия после Второй мировой войны (1946- 1964 гг.) в период бума рождаемости (Baby boomers); поколение Икс (Generation X) – люди, появившиеся на свет в 1961-1981 гг.; поколение Игрек (Generation Y) или «тысячелетники» («millenials»), родившиеся в 1982– 2002 гг.

У каждой из этих возрастных групп своя психология, свои взгляды и мотивация, порождённые условиями, в которых они выросли. Это нужно учитывать в обучении и менеджменте, однако не следует противопоставлять поколения по этому признаку, чтобы не восстанавливать их друг против друга. Ветеранов в библиотеках с каждым годом становится всё меньше. «Baby boomers» озабочены, главным образом, своим финансовым положением и безопасностью. Поколения Икс и Игрек росли в обстановке сравнительного изобилия и комфорта; их главной мотивацией является удовлетворённость работой.

Библиотекари поколения Икс в настоящее время уже являются или готовятся стать лидерами и менеджерами, внося в библиотечное дело новые методы управления и, одновременно, «огромный потенциал успеха и конфликтов», – отмечает П. Мосли (США). Тот же автор следующим образом характеризует представителей поколения Икс: они отличаются тенденцией к независимости и самостоятельности; думают о путях решения проблем и часто спрашивают «почему»? Они работают лучше, когда перед ними ставят цель и определяют срок её достижения, но разрешают свободу в выполнении. Поколение Икс великолепно владеет компьютером, рассматривает технологию как рутинное орудие; обладает уникальной способностью концентрироваться на самой важной задаче, нередко работая рывками; плохо переносит ненужный бюрократизм и лицемерие. Молодые менеджеры поколения Икс очень терпимы к семейным проблемам своих подчинённых, к гибкому графику их работы. Считают себя и

подчинённых единой командой и часто придерживаются свободного стиля межличностного общения. Поколение Икс мыслит категориями быстрого успеха и готово без колебаний перейти в другое учреждение. Библиотека будущего под управлением представителей поколения Икс будет, по мнению П.Мосли, отличаться следующими чертами: поддержкой индивидуальной инициативы и опоры на собственные силы; минимумом официальных заседаний и активизацией деятельности небольших рабочих групп; структурой, скорее, не иерархической, а горизонтальной, где различные лица отвечают за определённые проекты или функции; большей гибкостью индивидуальных графиков, расширением работы на дому. Корпус менеджеров станет более многочисленным, с периодической ротацией ролей. В обучении менеджеров поколения Икс важно учитывать, что при излишнем давлении они теряют уверенность в себе, а при недостаточном – могут наделать ошибок, запутаться и решить уйти.

П.-Л.Сэнделл и С.Викери (Австралия) находят сходные черты в поколении Игрек: его представителей не случайно называют «поколением почему», т.к. они не боятся открыто спрашивать о сути решений, от кого бы они ни исходили. Они независимы в своих суждениях, уверены в себе, амбициозны и ожидают немедленного поощрения. Специфические характеристики поколения Игрек требуют от их руководителей доверия путём выдвижения на более высокие должности и предоставления им того способа трудовой деятельности, который они выбирают. Их следует привлекать к принятию решений, в то же время

перенаправляя инициативу в нужное русло и очерчивая их ответственность. Они отзывчивы на инструктаж и наставничество скорее, чем на директивный стиль. Их желательно обучать публичным выступлениям, бизнес-этикету, решению конфликтов, умению вести переговоры и устанавливать связи. В поколении Игрек, заложены огромные возможности; при умелом руководстве оно может добиться многого.

Взрывное развитие Интернета вызвало у многих библиотекарей техностресс: они рассматривают его как угрозу, своего рода атаку на престиж библиотечной профессии. Преодолеть этот страх библиотекари могут только



приобретя новые знания и умения, научившись интегрировать доступ к печатным и цифровым материалам и обслуживание в традиционных и электронных формах. В электронной среде библиотекари должны овладеть знаниями в области информационной технологии, разбираться в различных электронных ресурсах, протоколах поиска и пользования, в вопросах авторского права, уметь отбирать надёжную, аутентичную и релевантную информацию в виртуальных ресурсах. В Великобритании считают необходимым введение новой дисциплины – «Развитие профессиональных навыков», которая обучит библиотечно-информационных специалистов умениям Интернет-менеджера, веб-мастера, контент-менеджера. Канадские специалисты подчёркивают важность обучения маркетингу,

менеджменту проектов и лидерству. Распространяется электронная форма обучения с использованием **веб - конференций, веб-консультаций** и др. Его преимущества видятся в удобстве для обучающихся, возможности их широкого охвата, свободе выбора оптимальной формы, в экономической эффективности. Основными препятствиями считаются недостаточное финансирование, нехватка времени у сотрудников, отсутствие практического опыта электронного обучения.

Датские библиотекари считают самым важным инструментом повышения квалификации кадров ротацию: все новые сотрудники должны менять характер работы в библиотеке не реже одного раза в три года; за время работы сотрудники должны поработать во всех отделах и по всем основным направлениям. Теоретически обоснована и реализуется во многих странах концепция непрерывного образования, которое следует за основным профессиональным образованием. В отличие от повышения квалификации персонала, которое, как правило, проводится по инициативе организации, непрерывное обучение проходит обычно по инициативе самого библиотекаря. Программы непрерывного образования предусматривают различные формы – от официальных курсов до самостоятельных занятий; наиболее распространённой формой обучения являются **семинары-практикумы**. Непрерывное образование должно обеспечивать практиков текущей информацией, обучать новым навыкам и готовить к вызовам будущего; для его успешного осуществления важно разработать методы оценки потенциала сотрудников.



Как показывает опыт Курганской ассоциации библиотекарей, для мотивации сотрудников, особенно молодых, следует использовать и такие методы, как **делеги́рование полномочий**, профессиональный рост и обучение персонала, повышение квалификации, развитие корпоративной культуры организации, повышение престижа профессии и т.д. К примеру, в Зональной научной библиотеке Уральского Федерального университета практика обучения сотрудников и делегирование полномочий тоже используются давно. Развитие и обучение персонала – одно из приоритетных направлений кадровой политики ЗНБ. На данный период времени в библиотеке разрабатывается проект по профессиональному обучению и повышению квалификации персонала. Первым этапом разработки проекта было определение потребностей самих сотрудников в обучении. Каждое структурное подразделение предоставило перечень вопросов, по которым им бы хотелось обучаться. Миссия и политика развития библиотеки в значительной степени повлияли на цели обучения персонала. Методы, содержание обучения и критерии оценки эффективности, а также бюджет будут сформированы на последующем этапе проекта. Спустя какое-то время, по ранее определенным критериям можно будет оценить, насколько хорошо обучили персонал, каким образом он применяет полученные знания, умения и навыки на практике. После прохождения обучения сотрудники имеют возможность применить

полученные знания и умения на практике, так как существует система делегирования полномочий.

Такая система позволяет сотрудникам чувствовать себя значимыми, вовлеченными в процесс управления собственной организацией, что является стимулом к продолжению работы. Система делегирования полномочий работает и в Научной библиотеке Южно-Уральского государственного университета (ЮУрГУ, Челябинск). Руководство библиотеки вовлекает в процесс управления представителей коллектива. В библиотеке работают проектные группы, методические комиссии, проблемные комиссии и группы по решению актуальных вопросов библиотеки. По мнению сотрудников Научной библиотеки Оренбургского государственного аграрного университета (ОГАУ, Оренбург), работа с персоналом в плане повышения квалификации должна быть необычной и неординарной. Они проводят интересные занятия с персоналом, в которые вовлекают не только специалистов, но и молодых сотрудников. Таким образом, молодежь чувствует, что ее идеи востребованы, и это стимулирует их на дальнейшую работу в данной организации. Кадровый резерв – часть персонала, проходящая планомерную подготовку для того, чтобы занять рабочие места более высокой квалификации. Основным методом работы с кадровым резервом в научных библиотеках является ротация кадров, то есть перемещение сотрудников, находящихся в кадровом резерве, из отдела в отдел. Это способствует глубокому освоению сотрудником

технологических процессов, пополнению его практических знаний, умений и навыков.

Полезные и эффективные формы повышения квалификации для библиотечных работников:

- **Дни будущего руководителя**
- **Совет молодых специалистов** (Работает в тесном контакте с советом наставников. Председатель совета является членом совета директоров, методсовета, библиотечного совета)
- **Мастер-классы** (например, посвященных работе с библиотечными фондами)
- **Творческие лаборатории**
- **Профессиональные конкурсы** (например, «Библиотекарь года», конкурс на лучший дизайн, на лучшее библиографическое пособие и т. д.)
- **Семинары** (например, «Проектная деятельность библиотек»)
- **Семинар-консультация** (например, «Авторское право в контексте развития электронных информационных технологий»)
- **Мозговой штурм** (например, «Библионочь»)
- **Деловая игра** (Деловая игра - это коллективный метод обучения. Например, цель деловой игры «Библиотекарь отдела обслуживания» - это овладение разными уровнями общения)
- **Моделирующая игра** (например, «Организация библиотечных выставок»)
- **Школа библиотечного мастерства** (например: «Школа молодого

специалиста «Библиодрайв». В процессе обучения отдается предпочтение не скучным лекциям и нравоучениям, а активным формам обучения: тренинги, деловые игры, мастер-классы, командные соревнования, профессиональные подиумы и др.)

- **Программа поддержки молодых «Лестница успеха».**
- **Школа «Речевая культура библиотекаря»** (в сочетании с обучением азам актерского мастерства)
- **Психологические тренинги** (Способствуют развитию позитивной Я-концепции библиотекарей - позитивное отношение к себе, самоуважение, ощущение собственной ценности.
- **Круглый стол** (например, «Профессиональное мастерство – это»
Проведение может быть очным и заочным)
- **Практикум, стажировки** (Индивидуальная форма повышения квалификации)
- **Виртуальные конференции, форумы, обсуждение проблем на чатах**
- **Виртуальная справка**
- **Дистанционное обучение.**

<http://metodist-biblioteki.blogspot.com/>

Сегодня библиотека нуждается в «синтетических» специалистах, чей высокий профессиональный уровень дополняется не только хорошим знанием ИТ-технологий, но и культурным бэкграундом. Синергия этих компетенций помогает успешно осуществлять актуальные библиотечные проекты. Успешный профессиональный и личностный рост специалистов

библиотеки способствует повышению востребованности самого учреждения.

Список литературы

Дикая, Л. Г. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы [Текст] / Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев.- М.: Ин-т психологии РАН, 2007. – 622 с.

Долгова, И. А. Опытные библиотечные кадры и молодые специалисты [Электронный ресурс]: пути взаимодействия и разрешения конфликтов / И. А. Долгова. – Режим доступа: <http://lib.ulstu.ru/forum/viewtopic.php?p=5>

Захаренко, М. П. О молодежи - серьезно и ответственно [Текст] / М. П. Захаренко // Библиотечное дело.- 2015.- № 23.- С.22-24.

Захаренко, М. П. Профессиональные идеи и новаторские практики [Текст] / М. П. Захаренко // Библиотечное дело.- 2016.- № 13.- С.7-11.

Калашникова, Г.И. Мотивация деятельности молодых специалистов как фактор обновления библиотек [Электронный ресурс] / Г.И. Калашникова. – Режим доступа:

<http://www.bgunb.ru/bgunb/professional/bgb/2001/2/article1.html>

Кораблева, Л. А. Молодой библиотекарь: проблемы, результаты, перспективы [Текст] / Л. А. Кораблева, И. О. Безденежных // Молодые в библиотечном деле. - 2009. - № 4. - С. 18-22.

Лыткина, Е. Гостеприимное пристанище «Лесная сказка» [Текст] / Е. Лыткина // Библиотека. – 2015.- № 5.- С. 15-17.

Макаренко, Т. С. Молодые специалисты библиотек: инициативная деятельность и профессиональные коммуникации [Электронный ресурс] / Т. С. Макаренко. – Режим доступа:

https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Flib.omsk.ru%2FIV_O_CSMB%2F4_5_pressa%2Fst7.pdf&name=st7.pdf&lang=ru&c=57c53243b18a

Манчик, П. А. Привлечение молодежи для работы в библиотеках: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс]: исследование / П. А. Манчик. - Режим доступа:

http://otherreferats.allbest.ru/sociology/00295610_0.html

Мещерякова, В. О наблевшем в контексте государственной культурной политики [Текст] / В. Мещерякова // Университетская книга.- 2015.- № 12.- С. 34-37.

Мирошниченко, Е. «ВООКвальное АРТ- пространство» [Текст] / Е. Мирошниченко // Современная библиотека.- 2015.- № 5.- С. 18-20.

Платонов, А. Все в альянс [Текст] / А. Платонов // Современная библиотека.- 2016.- № 1.- С. 72-73.

Положение о Школе молодого библиотекаря [Электронный ресурс] / Национальная библиотеки Республики Карелия.- Режим доступа: http://library.karelia.ru/Bibliotekarjam/Povyshenie_kvalifikacii_bibliotечnyh_kadrov/material922/

Реан, А.А. Психология адаптации личности [Текст] / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. – 479 с.

Соловьева, И. И. Портрет молодых в интерьере библиотеки [Текст] / И. И. Соловьева // Молодые в библиотечном деле. - 2006.- № 2-3. - С. 115-119.

Специфика социальной, профессиональной и психологической адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/sociology/3c0a65625b3ad78a5c53b89421216d36_0.html

Стрелкова, И. Б. Управление профессиональной карьерой: возможности и перспективы для молодых специалистов [Электронный ресурс] / И. Б. Стрелкова. - Режим доступа:

<http://rlst.org.by/izdania/ib110/876.html>

Тензина, Т. В. Молодые специалисты общедоступных библиотек [Электронный ресурс] / Т. В. Тензина. - Режим доступа:

<http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&tex>

Удаленная аттестация библиотекарей: за и против [Текст]: мнение библиотечных экспертов // Университетская книга.- 2015.- № 12.- С. 38-41.

Федоров, А. Молодые специалисты в библиотечном инновационном деле [Электронный ресурс] / А. Федоров. - Режим доступа: <http://ideafor.info/?p=140>

Хазиева, Г. На пути к формуле успеха [Текст] / Г. Хазиева // Современная библиотека.- 2015.- № 6.- С. 45-48.

Чепайкина, Л.С. Молодые специалисты как главный стратегический ресурс современной библиотеки [Текст] / Л. С. Чепайкина // Молодые в библиотечном деле. - 2009. - № 4. - С. 26-30.

Чумакова, Т. Фактор успеха [Текст] / Т.Чумакова // Современная библиотека.- 2013.- № 9.- С. 30-33.

Для заметок

